

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Смоленское областное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ярцевская
общеобразовательная школа-интернат»**

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

на 2016 - 2019 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, ф.и.о. и подпись)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Договора являются:

- *работодатель СОГБОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат», представленный в лице Батюлевой Любови Александровны*

- *работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Ярцевской школы-интерната, в лице Щербаковой Галины Владимировны, председателя первичной профсоюзной организации.*

Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства (ст.30, 31 ТК РФ)

При приеме локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 373 ТК РФ; (при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и расторжения Трудового договора с членами профсоюза.)

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным КД, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций (в других случаях, предусмотренных ТК РФ)

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 3 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения Трудового договора.

1.5. При принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение трудового коллектива, не допускать ухудшения условий труда и быта работников школы-интерната.

1.6. Не допускать перепрофилирования зданий СОГБОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат» для создания на их базе негосударственных образовательных учреждений и коммерческих

организаций, изменение форм собственности без согласия трудового коллектива и профсоюзного органа.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения в течение срока действия.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего договора (внесение изменений, дополнений) не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.11. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие КД на срок до трёх лет. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Переговоры по заключению (либо продлению) нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением Трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах - по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. Испытание при приёме на работу не устанавливается для ряда лиц, предусмотренных ст. 70 ТК РФ. 2.10. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен, либо с письменного согласия работника, либо в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения исходя из количества часов по учебному плану, с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем предусмотрено ТД.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;*
 - *с согласия работника на временное увеличение объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;*
- б) по инициативе работодателя в случаях:*
 - *уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);*
 - *восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;*

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. Члены профсоюза, не прошедшие аттестацию на соответствие квалификации занимаемой должности, не могут быть уволены без письменного согласия профкома.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73, 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. По основанию, предусмотренному ст.73 ч.1 ТК РФ, работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Основанием для такого перевода является медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При получении медицинского заключения о необходимости перевода работника на другую работу работодатель подбирает и предлагает работнику имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Однако возможны ситуации, когда работник отказывается от перевода на предложенную работу либо у работодателя такая работа отсутствует. Учитывая, что перевод на другую работу не допустим без согласия работника, а при отсутствии у работодателя соответствующей работы он, соответственно, невозможен, Трудовой договор в этих случаях прекращается на основании п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.15. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия осуществляется перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом Трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

2.16. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года с сохранением прежнего места работы, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивают силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную Трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызвано чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст. 72.2. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных чч.2,3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.17. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.18. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, выполняющие наряду с основной работой общественно значимую (члены профкома, секретарь педсовета, уполномоченный по охране труда, руководители МО);

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Право определять, в каком порядке рассматривать данные критерии предоставить руководителю с учётом мнения профкома.

2.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.20. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.21. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с согласия работников (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.22. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.23. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы либо (при наличии средств экономии по фонду оплаты труда) с сохранением заработной платы.

2.24. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию, необходимую для образовательного учреждения.

2.25. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.26. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.27. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, Трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), принятыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором.

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Режим рабочего времени учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее - педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.6. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.7. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурства педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника. С согласия работника допустимо привлечение его к более длительному дежурству, но с предоставлением другого дня (дней) отдыха.

3.8. При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение в случае острой необходимости по заключению врача отпуск предоставлять вне графика в любое время года.

3.9. По соглашению сторон при наличии средств экономии по фонду оплаты труда организовывать туристические поездки членов коллектива.

3.10. Проводить для членов коллектива вечера отдыха, посвященные празднованию Дня Учителя, Нового года, Дня Защитника Отечества, 8 Марта.

3.11. Работникам, достигшим 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения установить единовременное денежное вознаграждение. Размер денежного вознаграждения или материальной помощи определять работодателю по согласованию с профкомом в зависимости от наличия средств экономии по фонду оплаты труда.

3.12. Супругам, работающим в школе-интернате, предоставлять право одновременного ухода в отпуск.

3.13. Обеспечить доплату за работу в ночное время младшим воспитателям в размере 40% от основной ставки согласно письму от 12.01.93г. №10,32 Министерства образования и письму из Департамента, руководствующегося ст. 154 ТК РФ применительно к нашему типу учреждений.

3.14. Предоставлять дополнительный отпуск (12 дней) младшим воспитателям, если должность введена вместо должности помощника воспитателя. (*Приложение № 3*)

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. На работах с опасными и (или) вредными условиями труда, а также при продолжительности рабочей смены 12 часов сверхурочной работы не допускается. Сверхурочные работы применяются лишь в исключительных, заранее непредвиденных случаях. Для выполнения обычных заданий сверхурочные работы не должны использоваться. На работодателя возлагается обязанность вести точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Работодатель издаёт приказ о производстве сверхурочных работ, получив согласие профсоюзного органа, в котором указывает вид работы и причины их выполнения, категорию работников, привлекаемых к сверхурочным работам. Однако если такого приказа работодатель не издал, но было дано его устное распоряжение, то работа признается сверхурочной.

3.17. По общему правилу работа сверхустановленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днём, компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском. (*Приложение № 2*)

3.18. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией с (оплатой в двойном размере), (ст.153 ТК РФ) по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха без оплаты.

3.19. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску либо, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.20. Суммарный учет рабочего времени (для сторожей, поваров, мед.сестер, мл.воспитателей) производить за учетный период (полгода).

3.21. Педагогическим работникам, продолжительность рабочего времени которых составляет 18 часов (учителя) и 25 часов (воспитатели) предоставить в течение недели один день, свободный от нормируемой части рабочего времени.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, совещания, собрания), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагогические работники не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, в частности присутствия на запланированных общешкольных мероприятиях или выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, в соответствии с индивидуальным планом.

3.22. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится под роспись до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома (ст. 124-125 ТК РФ).

3.23. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- и других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

3.24. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику с 28 дневным очередным отпуском, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

В случае увольнения согласно п.2 ст.81, п.7, 8 ст.77, п.5 ст.83 компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в полном объеме, если в данном году до увольнения он отработал не менее 6 месяцев.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.25. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случае:

- вступление в брак – работника (детей работника) – 1 день
- рождение ребенка (мужу)- 1 день;
- проводы сына, мужа в армию – 1 день;

- смерть близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (неоплачиваемых)
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- членам профкома (по усмотрению председателя) – 3 дня.
- для празднования юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70) - 1 день.

3.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда
- за ненормированный рабочий день .

(Приложения № 2, 3)

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии *Приложением № 3* коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (*Приложение № 2*)

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. По инициативе работника предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28. Утверждать графики работы сторожей и всех служб образовательного учреждения с учётом мнения профкома.

3.29. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или Трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.30. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе и в течение перерывов между занятиями (две большие перемены). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

3.31. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Согласно ч.1 ст.129 и ч.1 ст.135 ТК РФ заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с Порядком, утверждаемым Постановлением Администрации Смоленской области и локальными актами образовательного учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами.

4.2. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.6. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.(ст.77 ТК РФ).

4.7.Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 текущего месяца. Изменение сроков выплаты заработной платы осуществляется по соглашению сторон.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

4.8. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами. (*Приложение № 9, 10*)

4.9. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- *на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;*
- *за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.*
- *в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.*

4.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- *при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности*
- *со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;*
- *при получении образования, со дня предоставления соответствующего документа;*
- *при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;*

- при присвоении Почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при окончании действия квалификационной категории;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.11. Штатное расписание учреждения формируется с учетом норм площади на одного обучающегося. Превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) компенсируется учителю (воспитателю) доплатой в размере 1 % (за одного обучающегося) от должностного оклада (ставки), как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

4.12. Необходимо производить ежемесячные вознаграждения за работу классных руководителей в расчёте 1000 рублей (при норме 12 учащихся). Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (в том числе классным руководителям 4, 9 классов.)

(Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»), При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО *(Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»)*.

4.13. Рабочий день работников школы-интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом 2 и более часа подряд.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30 % от ставки заработной платы (ст. 105 ТК РФ, п 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений, утв. Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69).

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием

Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579. до проведения аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. (*Приложение № 5*).

В учреждении принимаются необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.15. Оплата замещения уроков производится не ниже чем по тарификации, независимо от срока замещения.

4.16. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.17. Производится выплата компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемые в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого Соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

4.18. Сверхурочная работа оплачивается (статья 152 ТК РФ): за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.19. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружков, в том числе предметных кружков, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий по медицинским показателям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической деятельностью до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В целях снижения социальной напряженности в учреждении обеспечивается объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.21. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- *повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года,*
- *в связи с проводимой аттестацией.*

4.22. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда ходатайствовать перед Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодёжи об оказании руководителю учреждения материальной помощи в размере оклада по личному заявлению (2 раза в год) .

4.23. Обеспечить оплату труда при выполнении нормы рабочего времени и нормы труда (должностные обязанности) не ниже МРОТ.

4.24. Доплаты и надбавки за работу, не входящую в должностные обязанности, производить сверх МРОТ.

4.25. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 3000 рублей.

4.26. Воспитателю, осуществляющему работу на совмещённых группах, производить доплату не менее 50% (ст. 151 ТК РФ).

4.27. Компенсировать сотруднику разницу между заработной платой сотрудника за фактически отработанное время и средним заработком, сохраняемым на время командировки (в случае, если среднемесячная заработная плата снижается по сравнению с установленной тарификацией).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.3. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждения.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой, обусловленной Трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;
- члены профкома;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия и Почетными грамотами;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
(см. Областное соглашение)

5.5. Работодатель осуществляет при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплату единовременного материального вознаграждения при стаже работы:

- до 10 лет в размере 30%;
- до 20 лет в размере 60%;
- свыше 20 лет в размере 100%, в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.6. Оказывает материальную помощь при рождении ребенка и смерти близких родственников (родителей, детей), а также в случаях, предусмотренных в *Приложении № 8* (при наличии финансовых средств).

5.7. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.8. Поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к отраслевым государственным наградам.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (*Приложение 1*).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в 3(три) года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и принять их с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с *Приложением № 5* коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (*Приложение № 4*)

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно плану оздоровительно-профилактических мероприятий (*Приложение № 6*)

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.4. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.7. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.8. Работодатель производит выплату стимулирующего характера уполномоченному по охране труда профкома за проведение работы в учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации в размере 10 %.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", «Об общественных объединениях», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки, Положением о первичных профсоюзных организациях и Коллективным договором. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома. (ст.377 ТК РФ)

7.2.3. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № ___ к настоящему коллективному договору.

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.11. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.12. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.12.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.12.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий Трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.12.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

7.12.4. Члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом (ч.3, ст.374 ТК РФ).

7.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.14. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профкома:

7.14.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

7.14.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении.

7.15. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения

работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

7.17. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15 % (ст. 377 ТК РФ).

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивает их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.7. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.8. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.9. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.10. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.11. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

8.12. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.13. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников,

8.14. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.15. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.16. Содействует оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.17. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

8.18. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки уполномоченному району, города.

8.19. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.20. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.21. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.22. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.23. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.24. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, тяжёлом финансовом положении в связи с болезнью, операциями, длительным лечением, родственникам умерших пенсионеров-работников школы-интерната (членов профсоюза).

8.25. Своевременно рассматривает просьбы, заявления и предложения членов коллектива с ответами на них в устной форме или (по просьбе заявителя) в письменном виде.

8.26. Осуществляет контроль за обеспечением согласно поданным заявлениям всех структурных подразделений: учителей, воспитателей, медработников, вспомогательного обслуживающего персонала необходимыми материалами для осуществления обучения и воспитания, укрепления здоровья и создания нормальных условий жизни воспитанников.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон Коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.5. Обе стороны, подписавшие КД, осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

9.6. Рассматривают в 10 дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Руководитель образовательного
учреждения

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г. «__» _____ 20 __ г.

Дополнения и изменения
к Коллективному договору
на 2019-2021 гг.

1. Раздел III. Рабочее время и время отдыха.

Дополнить п. 3.12.

Работники, у которых 3 и более малолетних детей до 12 лет, вправе выбрать удобное время отпуска по своему желанию.

Дополнить п.3.18.

За работу в праздничный день предоставлять работнику другой день отдыха в каникулярный период (по соглашению сторон). (ТК РФ, ст. 44) .

2. Раздел VI. Охрана труда и здоровья.

Дополнить п.6.1.11.

Все сотрудники вправе брать один дополнительный выходной день , чтобы пройти диспансеризацию 1 раз в 3 года , а сотрудники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры - 2 дня ежегодно.

Работающим пенсионерам оплачивать дни для прохождения диспансеризации.

Предоставлять выходные дни для диспансеризации и отпуска многодетным родителям.

(ТК, ст. 185.1, ст. 262.2, ФЗ от 03.10.2018 г. № 353 –ФЗ)

Выписка
из протокола № 1
собрания трудового коллектива
Ярцевской школы-интерната
от 17.04. 2019 г.

Всего членов трудового коллектива – 108 человек

Присутствовало – 92 человека.

Повестка дня.

1. Обсуждение и утверждение дополнений и изменений в Коллективный договор в связи с истечением его срока действия .
2. Продление действующего Коллективного договора сроком на 3 года с учетом дополнений и изменений.

Слушали: председателя первичной профсоюзной организации Щербакову Г.В., которая сказала о том, что в связи с истечением срока действия настоящего КД и поступившими предложениями и дополнениями членов трудового коллектива, а также изменениями в ТК РФ , необходимо продлить действие настоящего КД сроком на 3 (три) года.

Далее Щербакова Г.В.ознакомила членов профкома с дополнениями и изменениями.

Единогласно принято решение:

1. Продлить действующий КД сроком на 3 (три) года.
2. Утвердить Коллективный договор на 2019-2021 гг с изменениями и дополнениями.

Выписка верна.

Председатель собрания

Г.В.Щербакова

Секретарь собрания

Е.В.Дмитракова

Выписка
из протокола № 2
собрания трудового коллектива
Ярцевской школы-интерната
от 29.08.2019 г.

Всего членов трудового коллектива – 108 человек

Присутствовало – 103 человека.

Повестка дня.

3. Обсуждение и утверждение дополнений и изменений к Коллективному договору.

Слушали: председателя первичной профсоюзной организации Щербакову Г.В., которая сказала о том, что в КД и приложения к нему следует внести изменения и дополнения.

Далее Щербакова Г.В.ознакомила членов профкома с дополнениями и изменениями.

Единогласно принято решение:

Утвердить изменения и дополнения к Коллективному договору .

Выписка верна.

Председатель собрания

Г.В.Щербакова

Секретарь собрания

Н.А.Хакимова

Дополнения и изменения
к Коллективному договору
на 2019-2021 гг.

Раздел II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.18. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (**за 5 лет до пенсии**);

Предоставлять дополнительный отпуск (12 дней) младшим воспитателям, если должность введена вместо должности помощника воспитателя. *(Приложение № 3)*

Раздел III. Рабочее время и время отдыха.

3.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал **может быть привлечен** к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией с (оплатой в двойном размере), (ст.153 ТК РФ)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. **В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.**

3.20. Суммарный учет рабочего времени (для сторожей, поваров, мед.сестер, мл.воспитателей) производить за учетный период (год).

3.23. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть **ежегодного оплачиваемого отпуска**, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- и других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.25. При наличии **средств экономии фонда заработной платы**, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случае:

- вступление в брак – работника (детей работника) – 1 день
- рождение ребенка (мужу)- 1 день;
- проводы сына, мужа в армию – 1 день;
- смерть близких родственников – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации– 3 дня;
- членам профкома (по усмотрению председателя) – 3 дня.
- для празднования юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70) - 1 день.

При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.
(неоплачиваемых)

3.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда
- за ненормированный рабочий день
- **работникам, имеющим инвалидность**

Раздел IV. Оплата и нормирование труда.

4.13. Рабочий день работников школы-интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом 2 и более часа подряд.

За отработанное при таком режиме время работнику производится доплата к его основному заработку (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

4.22. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда ходатайствовать перед Департаментом Смоленской области **по образованию и науке** об оказании руководителю учреждения материальной помощи в размере оклада по личному заявлению (2 раза в год)

4.26. Воспитателю, осуществляющему работу на совмещённых группах, производить доплату не менее 50% (ст. 151 ТК РФ).- **убрать**

Раздел VI.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.

(Приложение № 4)

6.8. Работодатель производит выплату стимулирующего характера уполномоченному по охране труда профкома за проведение работы в учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации в размере 10 %.

Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.17. Оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере 15% ежемесячно.

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЕРЕЧЕНЬ**должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должностей
1	Директор
2	Зам.директора
3	Главный бухгалтер
4	Бухгалтер
5	Экономист
6	Библиотекарь
7	Кладовщик
8	Водитель
9	Секретарь
10	Делопроизводитель
11	Кастелянша
12	Ведущий бухгалтер

Конкретная продолжительность устанавливается руководителем с учетом мнения профкома в зависимости от времени, фактически отработанного в режиме ненормированного рабочего дня. С этой целью работодатель ведёт учёт времени, отработанного в этом режиме.

Директор школы-интерната

Л.А. Батюлева

Председатель первичной

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность в днях
1	Мед.сестры	30
2	Кухонный рабочий	7
3	Повар	7
4	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	7
5	Врач	30

Директор школы-интерната

Л.А. Батюлева

Председатель первичной

профсоюзной организации

Г.В.Щербакова

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечении специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии	Вид СИЗ
1.	Медицинские работники	х/б халат
2.	Повар	х/б халат
3.	Кухонная рабочая	х/б халат
4.	Кладовщик	х/б халат
5.	Кастелянша	х/б халат
6.	Рабочая по обслуживанию бани	х/б халат
7.	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	х/б халат
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию	х/б халат, резиновые перчатки, резиновые сапоги, рукавицы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Наименование профессии	Вид моющего средства
9.	Повар	Мыло
10.	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	Стиральный порошок, мыло
11.	Рабочая по комплексному обслуживанию зданий	Хлорная известь, мыло, чистящий порошок
12.	Слесарь-сантехник	Мыло
13.	Кухонная рабочая	Мыло

Директор школы-интерната

Л. А. Батюлева

Председатель первичной

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий с неблагоприятными условиями труда, работа в которых
предусматривает повышенный уровень оплаты труда**

№ п/п	Наименование профессии	% доплаты
1.	Кухонный рабочий	4%
2.	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	4%
3.	Повар	4%
4.	Врач-педиатр	4%
5.	Медицинская сестра	4%

Директор школы-интерната

Л.А. Батюлева

Председатель первичной

профсоюзной организации

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЛАН

оздоровительно-профилактических мероприятий.

1. Периодические медицинские осмотры всех работников проводятся согласно приказу Минздрава социального развития России № 302-н от 12.04.2011г., на основании которого

- все сотрудники школы-интерната проходят медицинский осмотр 1 раз в год.

- сотрудники с проф. вредностью:

- ✓ врач
- ✓ кухонный рабочий
- ✓ повар
- ✓ машинист по стирке и ремонту спец. одежды
- ✓ медицинская сестра

проходят дополнительное обследование 1 раз в год.

Директор школы-интерната

Л.А. Батюлева

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЛАН

**дополнительного профессионального образования по профилю педагогической
деятельности**

(повышение квалификации

работников школы-интерната 2019-2021 гг.)

Курсы, проводимые институтом развития для учителей

и воспитателей каждые 3 года

Директор школы-интерната

Л.А. Батюлева

СОГБОУ «Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований предоставления материальной помощи работникам и её размер.

№ п/п	Основание предоставления материальной помощи	Размер
1.	Рождение ребёнка	2000 рублей
2.	Уход на службу в армию	2000 рублей
3.	Похороны близких родственников	2000 рублей
4.	Создание семьи	2000 рублей
5.	Тяжелое материальное положение и длительная болезнь	2000 рублей

Директор школы-интерната

Л.А. Батюлева

Председатель первичной
профсоюзной организации

Г. В. Щербакова

СОГБОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Ярцевская общеобразовательная школа-интернат»

Принято:
на педагогическом совете
школы-интерната
протокол № 1 от 30.08.2019

Утверждаю:
директор школы-интерната
_____ Л. А. Батюлева
приказ № 88-О от 02.09.2019

Локальный нормативный акт

Правила внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются трудовым кодексом РФ.

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, организации.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

II. Основные права и обязанности директора школы-интерната.

2.1. Директор школы-интерната имеет право:

- управлять школой-интернатом и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом школы-интерната, ТК РФ, иными федеральными законами;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы-интерната;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Директор школы-интерната обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, других соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка школы-интерната, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ);
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

III. Основные права и обязанности работников школы-интерната.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы-интерната;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы-интерната и других работников,
- незамедлительно сообщить администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

IV. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе-интернате;

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме ст. 67 ТК РФ путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в школе-интернате, другой - у работника.

4.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- расчетный счет для перечисления заработной платы и иных денежных средств.

С учетом специфики работы, на основании ст. 351 ТК РФ, иными федеральными законами, предусматривается необходимость предъявления ПРИ заключении трудового договора дополнительных документов, а именно сведений от правоохранительных органов о том, что лицо, поступающее на работу в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не имеет или не имел судимость, а равно не подвергался уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи. Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. В случае выявления действующего производства по уголовному делу по отношению к работнику, Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом

государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

4.1.4. Прием на работу в школу-интернат без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация школы-интерната не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях (ст. 65 ТК РФ).

4.1.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ)

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом директора школы-интерната на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

4.1.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению директора или его представителя.

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы-интерната обязана сделать запись в трудовой книжке работника, проработавшего в организации свыше пяти дней.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.9. Трудовые книжки работников школы-интерната хранятся в школе-интернате. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки администрации школы-интерната хранятся в органах управления образованием.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация школы-интерната обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника школы-интерната ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в школе-интернате, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.12. Директор школы-интерната вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.13. Личное дело работника хранится в школе-интернате, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.14. О приеме работника в школу-интернат делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами школы-интерната, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, должностной

инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами школы-интерната, упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.1.16. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению директора его представителя.

4.1.17. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

4.1.18. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

4.1.19. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

4.1.20. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

4.1.21. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

4.1.22. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации школы-интерната, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

4.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

4.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, лицам предпенсионного возраста.

4.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работника приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого директора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

4.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, директор обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

4.2.6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах одного интерната оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

4.3.4. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 77 п.3 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация школы-интерната обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ (или) Закона РФ "Об образовании", послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего

дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами,

принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) школы-интерната, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого интерната и трудовым договором, годовым календарным учебным, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников школы-интерната устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти.

(Закон "Об образовании" п. 5, ст. 55, ст. 333 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам школ-интернатов устанавливается ТК РФ, иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника школы-интерната оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые

распространяются настоящие правила, устанавливаются исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.4.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора школы при приеме на работу.

5.4.4. Трудовой ДОГОВОР в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией школы-интерната;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы-интерната, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении) Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 73 ТК РФ).

5.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях (ст. 74 ТК РФ):

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же интернате на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком по достижении им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы-интерната по согласованию с выбором профсоюзным органов с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее

сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с доставкой соответствующего протокола.

5.4.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 5.4.5.

5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.5.1. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривался один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы-интерната (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены), продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой четный период, и утверждается директором школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.7.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директору школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом школы-интерната.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.7.2. Согласно ст.104 ТК РФ ввести суммированный учет рабочего времени для следующих работников:

- повар
- сторож
- младший воспитатель
- медицинская сестра
- кухонный работник

Установить учетный период один год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определить исходя из 6-ти дневной рабочей недели с еженедельной продолжительностью для технического персонала рабочего времени - 40 часов, медицинского персонала, работникам бухгалтерии исходя из 5-ти дневной рабочей недели и еженедельной продолжительностью - 36 часов.

Младшим воспитателям определить 6-дневную рабочую неделю с общим количеством часов - 36.

5.7.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы-интерната к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу (распоряжению) директора школы-интерната. (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем вдвойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или с согласия работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.7.4. Работники школы-интерната и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни,

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени.

Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата труда в праздничные дни производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, без оплаты (ст.153 ТК РФ).

5.7.5. Работникам школы-интерната запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником, и может принять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с письменного согласия работника.

5.8. Директор школы-интерната привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.9. Время осенних, зимних каникул, а также летних каникул и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы-интерната. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы-интерната к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы-интерната.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников школы-интерната, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал могут быть привлечены к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы-интерната и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебно-воспитательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа школы-интерната не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника (ст. 123 ТК РФ). Часть отпуска, продолжительностью 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; предусмотренных законодательством.

5.11. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении школы-интерната.

5.12. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации школы-интерната;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор школы-интерната и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

VI. Отстранение от работы.

6.1. Директор школы или его представители обязаны отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

VII. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие нормы поощрения работника (статья 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором школы-интерната, Уставом школы, Положением о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

7.3. Поощрения объявляются в приказе по образованию, по школе-интернату, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляют к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, наградными значками и к присвоению почетных званий и др. (статья 191 ТК РФ).

VIII. Трудовая дисциплина.

8.1. Работники школы-интерната обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявить взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику,

8.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников школ-интернатов, перечислены

выше). Администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания (статья 192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение (по соответствующим основаниям).

8.4. Так, Законом РФ "Об образовании" (п. 3 ст. 56), помимо оснований прекращения трудового договора (статья 336 ТК РФ) по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника школы-интерната по инициативе администрации этого интерната до истечения срока действия трудового договора:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава школы-интерната;
- 2) применение том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

8.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация школы-интерната должна затребовать от работника объяснения в письменной форме.

- в случае отказа работника дать письменное объяснение составить соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (статья 193 ТК РФ);

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайства его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

IX. Техника безопасности и производственная санитария.

9.1. Каждый работник школы-интерната обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Гострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

9.2. Директор школы при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Отраслевой программой "Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда

на 1996-1997 годы", Типовым положением о порядке 'обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования", Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися воспитанниками в системе образования РФ", утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 г.. № 378 "Об охране труда в системе образования Российской Федерации".

9.3. Все работники школы-интерната, включая администрацию, обязаны проводить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране, труда и технике безопасности в порядке и СРОКИ, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны СТРОГО выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей школы-интерната, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.